

А. Л. Темницкий

ПОТЕНЦИАЛ СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ МОДЕЛИ В ИССЛЕДОВАНИЯХ ТРУДОВОГО ПОВЕДЕНИЯ НАЕМНЫХ РАБОТНИКОВ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ

Трудовое поведение может исследоваться с применением различных теорий и моделей. В условиях стабильных обществ адекватными моделями исследования трудового поведения могут быть структурно-функциональный подход, модели социального механизма. В трансформирующихся обществах, к которым относится Россия, являются актуальными те модели, которые учитывают противоречивое столкновение традиций и инноваций, прозападных и просоветских ценностных ориентаций в сфере труда. Социокультурная модель, в которой культура рассматривается как способ реализации субъективных представлений, мыслей, способностей, интенций работников, а социальное отражает объективные условия, рамки, границы, структуру в целом, может рассматриваться как одна из наиболее перспективных в исследованиях трудового поведения работников в трансформирующемся российском обществе. Социологические исследования, проведенные с использованием социокультурной модели, позволяют утверждать о дефиците таких важных характеристик трудового поведения, как уверенность в занятости, самостоятельности в работе, терминального отношения к труду.

Ключевые слова: трудовое поведение, структурно-функциональный подход, социокультурная модель, самостоятельность в работе, терминальное и инструментальное отношение к труду, уверенность на рынке труда, наемные работники.

TEMNITSKIY ALEKSANDR L.

THE POTENTIAL OF THE SOCIO-CULTURAL MODEL IN STUDIES OF THE LABOR BEHAVIOR OF HIRED WORKERS IN MODERN RUSSIA

Labor behavior may be investigated using different theories and models. The structural and functional approach may be adequately used as models for study of labor behavior in conditions of stable societies. In transforming societies to which Russia belongs, those models that take into account the contradictory clash of traditions and innovations, pro-Western and pro-Soviet value orientations in the sphere of labor are relevant. A socio-cultural model in which culture is viewed as a way to implement subjective ideas, thoughts, abilities, and intentions of workers, while the social one reflects objective conditions, frameworks, boundaries, structure

as a whole, can be considered as one of the most promising in studies of labor behavior of workers in the transforming Russian society. Sociological studies conducted using the socio-cultural model suggest the lack of such important characteristics of labor behavior as confidence in employment, work independence, terminal oriented attitudes towards labor.

Keywords: labor behavior, structural-functional approach, socio-cultural model, work independence, terminal and instrumental attitude to work, confidence in the labor market, employees.

Обращение к трудовому поведению как объекту исследования предполагает уточнение его содержания, выявление социокультурного контекста реализации. Исследование трудового поведения уже не может замыкаться только уровнем предприятия, состоять из выявления и соотношения элементов, задаваемых с одной стороны требованиями рабочего места, а с другой — работника. Трудовое поведение в современных условиях не замыкается рамками организации. Оно может осуществляться как на условиях самозанятости, так и удаленной занятости по отношению к организации, с которой заключается трудовой договор. При этом было бы неверным рассматривать занятость работника вне организации как признак маргинальности или отклонения от нормы. Не может рассматриваться как отклоняющееся от нормы то, что составляет размеры, соотносимые с учитываемой занятостью¹. Тренд на отдаление работника от организации задается вступающей в силу постмодернистской реальностью с ее базовыми чертами неопределенности и непредсказуемости, когда разрушаются традиционные представления о порядке и хаосе, нарушается целостность традиционного линейного развития (Кравченко 2010: 12). Традиционный наемный труд с занятостью в организации, долгосрочными обязательствами и регулярной выплатой заработной платы ставится под сомнение. Современный работник скорее будет выполнять собственные задачи, выбирая гибкий график и удаленную работу (Кастель 2009: 465). В этой связи было бы чрезвычайно узким сводить трудовое поведение как в «основном рационально реализуемому комплексу действий и поступков работника, связанных с синхронизацией его профессиональных возможностей и интересов с функциональным алгоритмом производственного процесса» (Верховин 2003: 13).

¹ В апреле 2013 г. на XIV Международной научной конференции «Модернизация экономики и общества» вице-премьер РФ Ольга Голодец заявила, что 38 млн трудоспособных россиян непонятно где заняты, чем заняты, как заняты.

Подход, в котором уточняются, с одной стороны, требования, исходящие от организации, рабочего места, с другой, идущие от работника, его статусно-ролевых характеристик и квалификационных характеристик, профессиональных способностей, ценностно-нормативных установок, культурологических характеристик, мы называем структурно-функциональным. Причем роль определяющего фактора здесь выполняют предписания, идущие от организации. Именно технологические, экономические, организационно-управленческие, функциональные и социальные стандарты задают вектор поведению работника в организации. К числу ведущих исследовательских вопросов, вытекающих из структурно-функционального подхода к изучению трудового поведения, можно отнести вопрос о повышении уровня ответственности работника за предприятие². Предполагается, что на основе повышения идентификации работника с предприятием снижается дистанция между личностными притязаниями работника и требованиями рабочего места, тем самым облегчаются задачи менеджмента. Результаты поиска управляемых факторов могут стать основой для разработки управленческих решений с целью изменения трудового поведения работников (Татарова, Бессокирная 2015: 30). Между тем замечено, что высокий уровень идентификации работника с организационными целями, преданность собственной креативной идентичности зачастую становятся объектом эксплуатации и приводят к формированию культуры бесплатной работы в креативных индустриях (Слободская 2018: 56).

Позволяют ли исследования проблем идентификации работника с предприятием и других вопросов, связанных с практическим воплощением структурно-функционального подхода к трудовому поведению, раскрыть содержание и особенности поведения наемных работников в условиях современного трансформирующегося общества, в условиях, когда сменились и продолжают меняться и внешний характер, и внутреннее содержание трудового поведения?

Представляется, что использование положений структурно функционального подхода можно конструктивно использовать применительно к условиям стабильно функционирующего предприятия, когда влияние внешних по отношению к нему факторов либо строго контролируется централизованной властью (ситуация плановой экономики),

² Понятия «организация» и «предприятие» мы рассматриваем в данном случае как тождественные.

либо настолько прозрачно, что легко поддается учету и контролю со стороны самого предприятия (ситуация цивилизованного рынка). Не та, не другая ситуация не являются характерными для деловых организаций современной России.

В нашем понимании главным инициатором и носителем трудового поведения выступает работник, а не организация. Работать в организации или самостоятельно, ориентироваться на занятость в бюджетных организациях или на частных, работать на одну полную ставку по основной работе или искать другую дополнительную работу и приработки, работать по своей профессии и стараться не менять рабочие места, организацию или проявлять трудовую и профессиональную мобильность — такого рода дилеммы сейчас ставятся и решаются преимущественно самим работником с учетом его представлений о критериях личного и семейного материального благополучия и складывающейся ситуации на рынке труда.

Трудовое поведение следует рассматривать как вид экономического поведения, в котором выделяется самостоятельная роль оплачиваемого труда на условиях найма либо самозанятости и исключаются из анализа его другие формы: финансово-сберегательное, инвестиционное, рентоориентированное и т.п. Исходя из этого, можно дать рабочее определение трудовому поведению, понимая под ним осуществление и отношение работника к различным видам оплачиваемой работы как на предприятиях, так и помимо них, совершаемых на условиях найма к юридическим и частным лицам, как фиксируемого, так и устного, а также труд на условиях самозанятости и мелкого предпринимательства, исключая наем других лиц. Все дополнительные уточнения трудового поведения основываются на данном определении и предполагают, что в его содержание нельзя включать протестные формы активности работника, поведение безработных по поиску работы, поскольку в них нет оплачиваемого труда.

Предполагается, что в современных условиях является актуальным рассмотрение трудового поведения с учетом складывающегося социально-политического и социокультурного контекста. Содержание и направленность трудового поведения косвенно задается обострением геополитических отношений между Россией и Западом, которые отражаются в практиках управления и поведения на микроуровне повседневной трудовой жизни. Принципиально может быть поставлен вопрос: успех в модернизации вполне возможен

посредством усиления авторитарной власти, исторически естественной для российского общества, и как следствие работнику не надо проявлять излишней самостоятельности в трудовом поведении, надо довольствоваться небольшой, но стабильной зарплатой, проявлять преданность своему предприятию, руководству? Или же модернизация невозможна без демонстрации со стороны работника готовности к самостоятельному, инициативному поведению, мобильности на рынке труда? Двойственная постановка таких и подобных вопросов адекватна социокультурной модели, которая в отличие от структурно-функционального подхода заведомо имеет более сложный характер. Важнейшим принципом, включенным в механизм социокультурности, является принцип двойственности. Социокультурное как категория всегда предполагает и напряжение, и соотносимость социального культурного. Культура здесь рассматривается как способ реализации субъективных представлений, мыслей, способностей, интенций работников, а социальное отражает объективные условия, рамки, границы, структуру в целом (Темницкий 2011а). Особенностью социокультурной модели являются указания на первостепенную роль наемного работника, самостоятельно составляющего ценностные приоритеты, выстраивающего стратегии трудового поведения, а не исполнительски реагирующего на управляющие воздействия и рамочные условия трудовой деятельности. Социокультурный подход, на наш взгляд, может рассматриваться как один из наиболее перспективных подходов в исследованиях трудового поведения и трудовой культуры наемных работников. В нем не делается выбор в пользу преимуществ западного или просоветского, традиционного или инновационного.

Такой подход получил отчетливое выражение в публикациях в разгар осуществления рыночных реформ (середина 1990-х). В нем за основу берутся ценностные аспекты труда и неформальные нормы, характеризующие противоречивое взаимодействие старого (советского) и нового (постсоветского) или традиционного и рыночного (инновационного) в трудовых отношениях на предприятиях и трудовом поведении. В исследованиях с использованием социокультурного подхода делается акцент на проблемы увязки рыночных отношений с культурой патернализма (Плинер, Корсаков, Соболева 1992), на соотношение традиционного и рационального в трудовой культуре работников предприятий с разными формами собственности (Шершнева, Фельдхофф 1999), и более конкретно — на

взаимодействии патерналистских и партнерских ориентаций рабочих во взаимоотношениях с руководством (Патрушев, Темницкий 1995), коллективистских и индивидуалистических ориентаций во взаимоотношениях с товарищами по работе (Темницкий 2000). Использование социокультурного подхода создает возможности для тщательного анализа всех социальных фактов, имеющих отношение к формированию конкретного типа поведения (Тукумцев 2007). Потенциал его использования на высоком продуктивном уровне был показан в российско-канадском проекте исследования трудовых отношений (Становление... 2004).

Рассмотрим элементы применения социокультурного подхода к исследованию феноменов самостоятельности в работе, терминальности в отношении к труду, уверенности в занятости, которые отражают субъективные стороны трудового поведения. В каждом из анализируемых феноменов в соответствии с методикой дуальных социокультурных оппозиций (Ахиезер 1998: 160) выделяются и соотносятся друг с другом крайние, амбивалентные ценностные ориентации и поведенческие готовности, такие как ценностное и индифферентное отношение к самостоятельности в работе, терминально и инструментально значимое отношение к труду, демонстрация уверенности в занятости на внешнем по отношению к организации рынке труда и страх потерять работу. В каждой паре первая оппозиция рассматривается как культурное качество, т.е. редкое и дефицитное, но желательное для российского работника, вторая как социальное качество, т.е. реальное преобладающее, рамочное и избыточное.

Информационную базу исследования составили: 1) данные европейского социального исследования (European Social Survey, ESS) 2006 и 2016 гг.³, 2) данные повторных исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme, ISSP)⁴, проведенных в 2005 и 2015 гг.

³ Данные ESS (Европейского социального исследования) находятся в открытом доступе. Официальный сайт European Social Survey. URL: <http://www.europeansocialsurvey.org/>. В России данный проект реализуется Центром сравнительных социальных исследований (ЦЕССИ). Национальный координатор А.В. Андреевкова. См.: <http://cessi.ru/index.php?id=142> (дата обращения: 30.12.2019).

⁴ Данные исследований отношения к труду ISSP 2005 гг. находятся в открытом доступе Единого архива экономических и социологических данных: URL: <http://sophist.hse.ru/> (дата обращения 30.12.2019). Данные исследования 2015 г. доступны по адресу: URL: <http://sophist.hse.ru/archnews.shtml> (дата обращения 30.12.2019).

В качестве объектов анализа рассматриваются наемные работники, всех профессиональных групп, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу в организациях.

Дефицит самостоятельности в работе

Самостоятельность в работе может рассматриваться не только как показатель трудового поведения работника в организации, учитывающий степень свободы в планировании рабочего дня, определении темпа, порядка и временного графика выполнения работы, но и как его важная социокультурная характеристика. Так, показано, что самостоятельность в работе российских рабочих является одним из важных проявлений и факторов формирования их субъектности на уровне рабочего места и повседневных трудовых взаимоотношений (Темницкий 2011б).

Социокультурный подход к феномену самостоятельности в работе связывается с выявлением не только ее наличия, но и важности для работника в жизни и на работе. По технологическим условиям, служебному функционалу выполняемая работа может наделяться высоким уровнем самостоятельности, но для одних групп работников, в разных социальных контекстах это имеет большое значение, и работник будет искать такую работу, в других условиях, для других категорий такая самостоятельность будет рассматриваться как бремя. Социокультурное при таком подходе рассматривается как соотношение ценностных ориентаций и предпочтений работника с ограничениями, задаваемыми технологическими условиями и организацией труда.

Гармоничное сочетание признаков наличия и значимости самостоятельности может рассматриваться, на наш взгляд, как индикатор *воплощенной ценности*. Выраженное наличие самостоятельности в работе при ее незначительной роли как ценности рассматривалось как индикатор *данности*, т.е. самостоятельности, предписанной характеристиками рабочего места. Предполагается, что именно при таком сочетании, самостоятельность может стать бременем или балластом в работе. При слабой выраженности самостоятельности в работе в сочетании с повышенной значимостью самостоятельности как ценности можно утверждать о ее *дефицитности* для работников. Наконец, отсутствие или низкий уровень наличия самостоятельности в работе и незначимость самостоятельности как ценности является указанием на *индифферентное* отношение к ней.

Рассмотрим на примере данных международного проекта ESS, каков уровень разрыва между российскими наемными работниками и их западными коллегами⁵ в типологических проявлениях самостоятельности в работе⁶ в динамике 2006–2016 гг.

Между оценками наличия самостоятельности в работе и ее важности как жизненной ценности существует положительная корреляция, которая характерна для всех анализируемых стран⁷. Для сопоставления двух показателей результаты вычисления ценностного индекса самостоятельности в жизни были приведены в соответствие со шкалой измерения самостоятельности в работе⁸. Под невыраженностью самостоятельности в работе понимались ее значения от 0 до 5, набравшие в совокупности чуть менее 50%, а значения от 6–10 рассматривались как указания на ее выраженность⁹. На основе предварительно построенных таблиц сопряженности между двумя преобразованными показателями и последующего вычисления целевых переменных по заданным логическим условиям были определены искомые индикаторы.

Для российских работников характерно преобладание и рост в динамике анализируемых годов индифферентного отношения к самостоятельности и ее низкий уровень как воплощенной ценности, ее снижение в динамике (табл. 1).

⁵ Наемные работники России сравнивались с их западными коллегами других стран Европы, которые участвовали в опросе 2006 и 2016 гг. Это страны: Австрия, Бельгия, Великобритания, Германия, Ирландия, Нидерланды, Норвегия, Словения, Финляндия, Франция, Швеция, Швейцария.

⁶ Указанные типологические проявления самостоятельности выявлялись на основе соотношения ответов на два вопроса. Формулировка вопроса о самостоятельности в планировании рабочего дня: «Насколько по правилам Вашей организации Вы можете решать, как организовывать свою повседневную работу»? Минимальное значение 0 (нет никакого влияния), максимальное 10 (это полностью зависит от меня). Для выявления ценности самостоятельности в жизни использовался предварительно вычисленный индекс ценности «Самостоятельность» на основе его соотношения с общей централизованной средней по всем 21 ценностям. Подробнее о процедуре вычисления см.: *Магун В., Руднев М.* Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 1. С. 33–58 [Электронный ресурс]. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/313/878/1219/v22-6-finalx2bcorrectors_k_pravka.pdf (дата обращения: 30.12.2019).

⁷ Использовался метод парных корреляций (коэффициент Спирмана). Все корреляции значимы на уровне $p \leq 0,01$.

⁸ Значениям индекс «самостоятельность в жизни» посредством ранжирования были присвоены дробные ранги от 1 до 11.

⁹ Соответственно, такая же процедура использовалась при вычислении невыраженности и выраженности самостоятельности как жизненной ценности, только с другими диапазонами значений от 1 до 5 и с 6 до 11.

Таблица 1

Типологические группировки работников России в зависимости от соотношения наличия самостоятельности в работе и ее значимости как жизненной ценности, данные ESS, 2006, 2016 гг. (%)

Группировки	Индикаторы	Страна и годы опросов			
		Россия		Другие страны Европы	
		2006	2016	2006	2016
1. Есть самостоятельность в работе и важна ценность самостоятельности	Ценность	20	16	35	38
2. Есть самостоятельность, но она не очень важна	Данность	15	19	23	24
3. Нет самостоятельности, но она очень важна	Дефицитность	27	22	21	18
4. Нет самостоятельности, и она не важна	Индифферентность	38	43	21	20
Всего		100	100	100	100
Количество ответивших		1150	1215	16989	15036

За разнохарактерным соотношением наличия самостоятельности в работе и ее важности в жизни скрываются как общие для работников России и других стран Европы тенденции, так и специфические только для России. Выяснилось, что для всех стран наибольшим дифференцирующим потенциалом обладают только два индикатора самостоятельности: как воплощенной ценности и как индифферентности, являющимися полярными друг другу. С учетом этого основным объектом анализа стала типологическая категория работников с самостоятельностью как воплощенной ценностью. К числу общих для всех стран факторов повышения ее представительности можно отнести: наличие функции руководства другими людьми, более высокий профессиональный статус занятости, наличие высшего образования, принадлежность к старшим возрастным группам, более высокие субъективные оценки получаемого дохода. Обнаруженное сходство большинства тенденций позволяет утверждать, что российские работники отличаются от своих коллег на Западе только меньшей степенью

количественных проявлений, но не качественных различий. Таким образом, выявленный в сравнительном анализе дефицит самостоятельности в работе россиян не имеет преград радикального характера и может быть устранен при создании соответствующих условий труда и жизни¹⁰.

Дефицит терминальности в отношении к труду

Терминальные ориентации на труд связываются нами с приданием первостепенной роли самостоятельной значимости труда как важнейшей ценности жизни и как способа самореализации личности вне зависимости от уровня материального вознаграждения. За годы реформ российские работники весьма преуспели в возвышении ценности заработка над всеми остальными мотиваторами к труду. Несомненно, что это было связано, прежде всего, с проблемами адаптации к новым, рыночно окрашенным условиям труда и жизни, а также открывшимися возможностями зарабатывать, сколько сможешь, в том числе за счет вторичной, неформальной и самозанятости. Одновременно происходило «вымывание» ценностей, выходящих за рамки материального интереса, особенно тех, которые имели идеологическую подоплеку советского строя, таких как общественная польза труда, бескорыстная взаимопомощь. В итоге терминально значимые ценности оказались на периферии ценностного выбора.

Ситуация, при которой труд утрачивает смыслообразующие функции, трансформируется лишь в средство достижения посредством заработка других целей либо просто адаптации и выживания, рассматривается нами как кризисная. Потеря значимости труда как терминальной (конечной) ценности чревата для полноценного развития человека и общества, особенно в условиях перехода к его постиндустриальной стадии.

Для того чтобы рассмотреть, как соотносятся терминальные и инструментальные ориентации на труд у работников России в сравнении с другими странами, обратимся к данным повторных исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (ISSP), проведенных в 2005 и 2015 гг. Из массивов данных отбирались только те респонденты, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу.

¹⁰ Более подробно см.: *Темницкий А. Л.* Социокультурный феномен самостоятельности в работе россиян в межстрановом сравнении // Социологические исследования. 2019. № 6. С. 37–49.

Наиболее очевидным индикатором терминальности в отношении к труду как ценности является высокая степень согласия респондентов с суждением «Хотели бы работать даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах». Индикатором инструментальности в отношении к труду как ценности может выступать высокая степень согласия с суждением «Работа — это только способ заработать деньги, и ничего более»¹¹.

Для большей части российских работников (от 51% в 2005 г. до 56% в 2015 г.) работа — это только способ заработать деньги. Суждение, выражающее терминальность в отношении к труду: готовность работать без денежной оплаты, поддерживает, примерно, одна треть. За период наблюдений произошло значительное снижение данной установки (с 43% в 2005 г. до 35% в 2015 г.). С учетом социокультурного подхода терминальность в отношении к труду рассматривалось как культурное, редкое качество, а инструментальность как социальное, ставшее очевидной данностью и социальной нормой для большинства наемных работников.

Чтобы более иллюстративно показать специфику в соотношении терминальных и инструментальных ценностных ориентаций, на основе взаимосвязи ответов на вопросы о согласии с анализируемыми суждениями были вычислены две противоположные типологические категории работников и показано их распределение в России в сравнении с другими странами мира (табл. 2).

По уровню выраженности терминальности в труде российские работники (по данным 2015 г.) отстают от всех включенных в анализ стран мира за исключением Филиппин — среди работников ее представительство еще ниже (9%), весьма близки по значениям с работниками стран Южной Африки, Суринам (15%) и Венесуэлы (18%) и весьма далеки от таких стран, как Норвегия (68%), Исландия (62%), Швейцария (56%) и Дания (54%).

Страны с максимальным выражением терминальных ориентаций работающего населения на труд, такие как Норвегия, Дания, Швеция, относятся к числу наиболее эффективно модернизированных стран Европы с преобладанием постиндустриального уклада в экономике (Лапин 2012: 24). Уже этот факт указывает на то, что демонстрация готовности работать даже в том случае, если бы не нуждались в деньгах, является не инерционным отголоском господства идеологически

¹¹ Для ответа на эти вопросы использовалась пятичленная шкала, которая после перекодировки значений получила выражение: 1) совершенно не согласен, 5) полностью согласен.

окрашенных ценностей бескорыстного труда советского времени, а признаком, по крайней мере, более высокого уровня развития экономики и связанного с ним социального самочувствия работающего населения.

Таблица 2

Типологические проявления отношения к труду работающего населения России и других стран мира по соотношению терминальных и инструментальных ценностных ориентаций на труд, данные ISSP, 2005, 2015 гг. (%)

Группировки	Индикаторы *	Страна и годы опросов			
		Россия		Другие страны мира**	
		2005	2015	2005	2015
1. Хотели бы работать даже в том случае, если бы не нуждался в деньгах и не рассматривают работу только как способ заработать деньги	Терминалисты	29	13	50	36
2. Рассматривают работу только как способ заработать и не хотели бы работать, если бы не нуждались в деньгах.	Инструменталисты	37	28	17	10
3. Терминальность в одном случае, инструментальность в другом	Смешанная группа	34	59	33	54
Всего		100	100	100	100
Количество ответивших		669	897	17561	17209

* При вычислении типологических категорий исключались промежуточные позиции (код 3).

** Наемные работники России сравнивались с их коллегами из других стран мира, которые участвовали в опросе 2005 и 2015 гг. Это страны: Бельгия, Великобритания, Венесуэла, Греция, Дания, Исландия, Латвия, Литва, Новая Зеландия, Норвегия, ОАЭ (Эмираты), Словения, Суринам, Тайвань, Филиппины, Финляндия, Франция, Чехия, Чили, Швейцария, Швеция, Южная Африка, Япония.

То, что дефицит терминальных ценностей среди работающего населения России, по данным исследования ISSP, в 2015 г. оказался максимально значимым по сравнению с абсолютным большинством стран мира, рассматривается нами как весьма тревожный факт и как важный объект для управления со стороны государства и бизнеса.

К числу общих для всех стран факторов, способствующих повышению терминальности, относится более высокий уровень достигнутого образования. Из числа субъективных факторов росту терминальности способствуют: высокий уровень идентификации с предприятием (готовность работать ради успеха предприятия более напряженно, чем требуется), нежелание менять свою работу при предоставлении такой возможности, а также такие характеристики рабочего места, как выполнение интересной работы и возможность работать самостоятельно. Вместе с тем предположение, что терминальное отношение к труду «исчезает» под влиянием невозможности обеспечить своим трудом достойный для жизни заработок, оказалось правомерным к таким эффективно модернизированным странам, как Дания, Финляндия, Бельгия, Великобритания, и не подтвердилось в отношении России. Для указанных стран характерно суждение: «Чем меньше дефицит ценности высокого заработка в выполняемой работе, тем выше уровень терминальных ориентаций на труд в целом». В России только связь терминальных ориентаций на труд с выполняемой интересной по содержанию работой оказалась статистически значимой, а со всеми остальными ценностями труда, включая высокий заработок, — нет¹².

Дефицит уверенности на рынке труда

Уверенность на рынке труда рассматривается как обнаружение потенциала мобильности работника в возможной занятости на внешнем по отношению к своей организации рынке труда в том, что ему будет достаточно легко найти работу не хуже нынешней. Мы исходим из того, что уверенность на рынке труда не является исключительно психологическим качеством личности. Она достигается в результате практического опыта смены работы, профессии, накопления профессиональных навыков, повышения квалификации, постоянного рефлексивного мониторинга своего социального капитала в сравнении

¹² Более подробно см.: Темницкий А. Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России // Социологический журнал. 2017. Т. 23, № 3. С. 144–162.

с капиталом других. Уверенность на рынке труда нельзя рассматривать вне связи с признаками угрозы безработицы, атмосферы страха потери работы в обществе и в организациях, которые стали в настоящее время социальным фактом. При этом нельзя относить страх потери работы к преимущественно психологическому явлению, основанному на индивидуальных переживаниях и эмоциях, так же как недостаточно видеть в нем только проявление экономических механизмов регулирования рынка труда. Предполагается, что социокультурная природа и содержание страха потерять работу имеет не меньшее, если не большее значение по сравнению с психологической и экономической составляющими. Все те факторы взаимосвязи работника с организацией, которые являются результатом соотношения требований администрации предприятия и изменившихся условий на рынке труда с ресурсным потенциалом, индивидуальными ценностями и коллективными привычками со стороны самих работников, можно назвать социокультурными. В содержании этих факторов роль социального выполняет реальная практика управления, укрепляющая атмосферу страха потери работы среди работников при отсутствии признаков ее формальной институализации. В этой связи на роль культурного начала будут указывать как признаки готовности «затянуть пояса» ради сохранения рабочего места, так и демонстрация своей уверенности в занятости на внешнем по отношению к организации рынке труда, готовности покинуть ее при удобном случае.

В целях выявления степени дефицитности в уверенности на рынке труда обратимся к данным Международного исследования ISSP 2005 и 2015 гг. Объектом анализа стали наемные работники различных стран мира, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу.

В качестве индикатора страха потери работы будут рассматриваться ответы на вопрос: «В какой степени Вы сейчас опасаетесь потерять свое основное место работы»¹³. В качестве индикатора уверенности на рынке труда будут рассматриваться ответы на вопрос: «Как Вы думаете, насколько трудно или легко было бы Вам найти работу, по крайней мере, не хуже нынешней»¹⁴?

Между ответами респондентов о том, насколько их беспокоит то, что они могут потерять работу, и о том, насколько они уверены, что в случае ее потери смогут найти работу не хуже имеющейся,

¹³ Для ответа использовалась четырехчленная порядковая шкала: 1. В очень большой мере, 4. Совсем нет.

¹⁴ Для ответа использовалась пятичленная порядковая шкала: 1. Очень легко, 5. Очень сложно.

существует значимая положительная корреляция, характерная для работников всех анализируемых стран. Она отражает простой факт: те, кто больше опасается потерять нынешнюю работу, как правило, сильнее боятся, что не смогут найти новую. На основе выявления взаимосвязей оценок страха потери работы и уверенности на рынке труда можно выделить четыре типологические категории работников, более детально раскрывающие изучаемый социокультурный феномен¹⁵. Их распределение по годам опросов в России, в сравнении с другими странами, показывает явное отставание российских работников от коллег из других стран по показателю прочной уверенности на рынке труда (табл. 3).

Таблица 3

Типологические группировки работников России и других стран в зависимости от соотношения страха потери работы и уверенности на рынке труда, данные ISSP, 2005, 2015 гг. (%)

Группировки	Индикаторы	Страна и годы опросов			
		Россия		другие страны	
		2005	2015	2005	2015
Есть страх потери работы, и нет уверенности на рынке труда	Выраженный страх потери работы	48	51	21	26
Нет страха потери работы, но и нет уверенности на рынке труда	Локальная уверенность в занятости	35	28	45	45
Есть страх потери работы, и есть уверенность на рынке труда	Инструментальная уверенность в занятости	4	8	7	6
Нет страха потери работы, и есть уверенность на рынке труда	Прочная уверенность в занятости	13	13	27	23
Всего		100	100	100	100
Количество ответивших		708	594	17347	12397

По уровню выраженности уверенности на рынке труда российские работники (по данным 2015 г.) отстают от абсолютного большинства стран мира, за исключением Венесуэлы, где уверенность еще

¹⁵ При построении типов объединялись крайние позиции шкал и исключалась промежуточная позиция (код 3) по шкале уверенности на рынке труда.

ниже (6%), Филиппин (7%), Японии (9%) и весьма далеки от таких стран, как Дания, Швеция, Исландия (36%).

К числу объективных факторов, способствующих повышению уверенности в занятости, относится половозрастная принадлежность. Молодым мужчинам и женщинам в возрасте 17–29 лет чаще свойственна уверенность в занятости по сравнению с представителями старшего возраста. По мере повышения возраста уверенность в занятости снижается. Эта тенденция характерна для работников всех стран, за исключением ОАЭ, Венесуэлы, Суринам, а также Швеции и Бельгии. Максимальному росту уверенности на рынке труда способствует принадлежность к категории профессионалов с высшим образованием, минимум уверенности замечен среди неквалифицированных рабочих. Однако в России связь уверенности в занятости с принадлежностью к профессиональным группам оказалась статистически незначимой.

В большей мере по сравнению с объективными факторами росту уверенности в занятости способствуют всякие проявления трудовой мобильности — как потенциальной, так и реальной. Демонстрация уверенности в занятости в наибольшей мере характерна для тех работников, которые утверждали, что для них в последующие 12 месяцев весьма вероятна ситуация поиска работы на другом предприятии или в другом учреждении. Эта тенденция оказалась значимой для всех стран. Можно утверждать, что уверенность в занятости — это функция динамичности, а не статичности в положении и трудовом поведении работника. Различные проявления удовлетворяющей работника стабильности в занятости, такие как гарантии в сохранении рабочего места, гордость за свое предприятие, удовлетворенность выполняемой работой, способствуют снижению страха потерять работу при одновременном снижении уверенности в занятости. В наибольшей мере это характерно для работников Японии.

Особую роль играет принадлежность к типологической категории работников, которые боятся потерять имеющуюся работу, и при этом в высокой степени уверены, что найдут другую, не хуже нынешней. Предполагается, что такие работники в большей мере, чем другие типологические категории, дорожат своим рабочим местом, поскольку у них должна быть более высокая оплата труда. Эта гипотеза подтвердилась в России, но не нашла подтверждения в других странах. Данный факт может рассматриваться как дополнительное проявление максимальной инструментальности в отношении к труду российских работников. Именно поэтому такое проявление было

названо инструментальной уверенностью. В целом по проявлениям уверенности в занятости во взаимосвязи со страхом потери работы российские работники мало чем отличаются от своих коллег из других стран мира. Это позволяет утверждать о наличии количественных различий, а не о качественных отличиях изучаемого феномена уверенности в работе.

Выводы

Потенциал использования социокультурного подхода возрастает в условиях трансформирующихся обществ, когда обостряются конфликтные взаимодействия между трудовыми практиками и ценностями прошлого и настоящего, традиционного и инновационного, просоветского и прозападного и понижается в стабильно функционирующих обществах.

Принцип двойственности, заложенный в природу социокультурного (неразделимость, паритетность и вместе с тем и противоречивость социального и культурного), определяет и действенность данной категории как адекватной теоретико-методологической позиции для выявления взаимосвязей между ключевыми для современного российского общества социокультурными дуальными оппозициями. В стратегиях занятости — это ориентации на самозанятость либо занятость в организациях, на мобильную либо стабильную занятость. В отношении к труду — это терминальные и инструментальные ценностные ориентации, ориентации на самостоятельность — исполнительность в работе, достижительность — избегательность в труде. В трудовых отношениях — это партнерские — патерналистские ориентации на взаимоотношения с руководством, индивидуалистические — коллективистские отношения с товарищами по работе.

Ограничения в использовании социокультурной модели обусловлены сложностью в выделении социального и культурного в изучаемых феноменах, сведением проявлений культурного к личностным аспектам, приданием большей значимости контексту трудовой деятельности, нежели ей самой, необходимостью обращения к истории и генезису образования изучаемых феноменов.

Рассмотренные в статье с использованием данных сравнительных межстрановых исследований феномены самостоятельности в работе, терминальности в отношении к труду, уверенности на рынке труда показали высокую степень дефицитности данных качеств у российских

работников в сравнении с коллегами из других стран мира, прежде всего, из стран Северной Европы.

Однако все выявленные различия носят преимущественно количественный характер, не являются необратимыми, неподвластными воздействию глубинными социокультурными признаками особой трудовой культуры и поведенческих образцов поведения российских работников. Главное, что для российских работников их коллеги с ярко выраженными качествами самостоятельности в работе, терминальности в отношении к труду и уверенности на рынке труда являются референтными группами, а не маргинальными категориями. При выполнении более интересной по содержанию работы, с ростом материального благополучия и социального самочувствия указанные признаки дефицитности будут исчезать.

Литература

Ахиезер А. С. Россия: Критика исторического опыта. Т. 1. От прошлого к будущему. Новосибирск: Сибирский хронограф, 1998. 804 с.

Верховин В. И. Трудовое поведение: Учеб. пособие. М.: Изд-во РУДН, 2003. 114 с.

Кастель Р. Метаморфозы социального вопроса. Хроника наемного труда / Пер. с фр.; общ. ред., ред. пер. Н. А. Шматко. СПб.: Алетейя, 2009. 574 с.

Кравченко С. А. Социологический постмодернизм: теоретические источники, концепции, словарь терминов. М.: МГИМО-Университет, 2010. 396 с.

Латин Н. И. Человеческие измерения модернизации России в международном контексте // Инновации. 2012. № 5. С. 19–26.

Магун В., Руднев М. Жизненные ценности российского населения: сходства и отличия в сравнении с другими европейскими странами // Вестник общественного мнения. Данные. Анализ. Дискуссии. 2008. № 1. С. 33–58. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/313/878/1219/v22-6-finalx2bcorrectorsk_pravka.pdf (дата обращения: 30.12.2019).

Патрушев В. Д., Темницкий А. Л. Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: Институт социологии РАН, 2005. 67 с.

Плинер Ю. Е., Корсаков А. В., Соболева О. А. Патернализм как парадигма отношений на производстве (pro и contra) // Изменения в мотивации труда в новых условиях. М.: НИИ труда, 1992. С. 21–32.

Слободская А. В. Прекариат и креативный класс: сравнительный анализ паттернов социальной структуры постиндустриального общества // Вестник Томского государственного университета. Философия. Социология. Политология. 2018. № 42. С. 51–59.

Становление трудовых отношений в постсоветской России / Под ред. Дж. де Барделебен, С. Г. Климовой, В. А. Ядова. М.: Академический проект, 2004. 320 с.

Татарова Г. Г., Бессокирная Г. П. Идентификация с предприятием: классификация работников и выявление управляемых факторов трудовой деятельности. [Электронный ресурс] // Официальный сайт ИС РАН 2015. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3335> (дата обращения: 30.12.2019).

Темницкий А. Л. Дилеммы индивидуализма-коллективизма и партнерства-патернализма в сфере трудовых отношений / Под ред. Р. М. Нуреева // Трансформация экономических институтов в постсоветской России (микроэкономический анализ). М.: Московский общественный научный фонд, 2000. С. 123–136.

Темницкий А. Л. Самостоятельность в работе как фактор формирования субъектности рабочих России // Социологические исследования. 2011б. № 12. С. 35–42.

Темницкий А. Л. Соотношение терминальных и инструментальных ориентаций на труд у работающего населения России // Социологический журнал. 2017. Т. 23, № 3. С. 144–162.

Темницкий А. Л. Социокультурное в условиях сложного общества: от нерасчлененного понятия к дуальным оппозициям // Вестник МГИМО-Университет. 2011а. № 4. С. 180–188.

Темницкий А. Л. Социокультурный феномен самостоятельности в работе россиян в межстрановом сравнении // Социологические исследования. 2019. № 6. С. 37–49.

Тукумцев Б. Г. Социокультурный подход к анализу трудовой деятельности // Проблемы труда, трудовых отношений и качества жизни. Самара: Изд-во «Универс-групп», 2007. С. 46–60.

Шершинева Е. Л., Фельдхофф Ю. Культура труда в процессе социально-экономических преобразований: опыт эмпирического исследования на промышленных предприятиях России. СПб.: Петрополис, 1999. 127 с.

References

Ahiez A. S. Rossiya: *Kritika istoricheskogo opyta* [Criticism of historical experience]. Vol. 1. *Ot proshlogo k budushchemu* [From the past to the future]. Novosibirsk, Sibirskiy hronograf, 1998, 804 p. (In Russian)

Verhovin V. I. *Trudovoe povedenie: Ucheb. posobie* [Labor behavior]. Moscow, RUDN University, 2003, 114 p. (In Russian)

Kastel' R. *Metamorfozy sotsial'nogo voprosa. Hronika naemnogo truda* [Metamorphosis of the social issue. Chronicle of hired labor]. Translated and edit by N. A. Shmatko. Saint Petersburg, Aletheia, 2009, 574 p. (In Russian)

Kravchenko S. A. *Sotsiologicheskii postmodernizm: teoreticheskie istochniki, kontseptsii, slovar' terminov* [Sociological postmodernism: theoretical sources, concepts, glossary]. Moscow, MGIMO University, 2010, 396 p. (In Russian)

Lapin N. I. Chelovecheskie izmereniya modernizatsii Rossii v mezhdunarodnom kontekste [Human Dimensions of Russia's Modernization in the International Context]. *Innovatsii [Innovation]*, 2012, no. 5, pp. 19–26. (In Russian)

Magun V., Rudnev M. Zhiznennyye tsennosti rossiyskogo naseleniya: skhodstva i otlichiya v sravnenii s drugimi evropeyskimi stranami [Vital values of the Russian population: similarities and differences in comparison with other European countries]. *Vestnik obshchestvennogo mneniya. Dannye. Analiz. Diskussii [Bulletin of public opinion. Data. Analysis. Discussions]*, 2008, no. 1, pp. 33–58. URL: http://ecsocman.hse.ru/data/313/878/1219/v22-6-finalx2bcorrectorsk_pravka.pdf (access date: 30.12.2019). (In Russian)

Patrushev V. D., Temnitskiy A. L. *Real'noe povedenie rabochih promyshlennosti v sfere truda v period perekhoda k rynochnym otnosheniyam [The real behavior of industrial workers in the world of work during the transition to market relations]*. Moscow, Institute of Sociology RAS, 2005, 67 p. (In Russian)

Pliner Yu. E., Korsakov A. V., Soboleva O. A. Paternalizm kak paradigma otnosheniy na proizvodstve (pro i contra) [Paternalism as a paradigm of relations in the workplace (pro and contra)]. *Izmeneniya v motivatsii truda v novykh usloviyah [Changes in labor motivation in new conditions]*. Moscow, Research Institute for Labour, 1992, pp. 21–32. (In Russian)

Slobodskaya A. V. Prekariat i kreativnyy klass: sravnitel'nyy analiz patternov sotsial'noy struktury postindustrial'nogo obshchestva [Prekariat and Creative Class: Comparative Analysis of the Patterns of the Social Structure of the Post-Industrial Society]. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Filosofiya. Sotsiologiya. Politologiya [Bulletin of Tomsk State University. Philosophy. Sociology. Political science]*, 2018, no. 42, pp. 51–59. (In Russian)

Stanovlenie trudovykh otnosheniy v postsovetsoj Rossii [Formation of labor relations in post-Soviet Russia]. Edit by J. de Bardeleben, S. G. Klimova, V. A. Yadov. Moscow, Akademicheskii proekt, 2004. 320 p. (In Russian)

Tatarova G.G., Bessokirnaya G.P. *Identifikatsiya s predpriyatiem: klassifikatsiya rabotnikov i vyyavlenie upravlyaemykh faktorov trudovoy deyatel'nosti [Enterprise Identification: Classification of Employees and Identification of Managed Factors of Labor Activity]*. Institute of Sociology RAS, 2015. URL: <http://www.isras.ru/publ.html?id=3335> (access date: 30.12.2019). (In Russian)

Temnitskiy A. L. Dilemmy individualizma-kollektivizma i partnerstva-paternalizma v sfere trudovykh otnosheniy [Dilemmas of individualism-collectivism and partnership-paternalism in the field of labor relations]. *Transformatsiya ekonomicheskikh institutov v postsovetsoj Rossii (mikroekonomicheskij analiz). [Transformation of economic institutions in post-Soviet Russia (microeconomic analysis)]* Edit by R. M. Nureev. Moscow, MPSF, 2000, pp. 123–136. (In Russian)

Temnitskiy A. L. Samostoyatel'nost' v rabote kak faktor formirovaniya sub'ektnosti rabochih Rossii [Independence in work as a factor in the formation of the subjectivity of workers in Russia]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological research]*, 2011b, no. 12, pp. 35–42. (In Russian)

Temnitskiy A. L. Sootnoshenie terminal'nyh i instrumental'nyh orientatsiy na trud u rabotayushchego naseleniya Rossii [The ratio of terminal and instrumental orientations

of labor among the working population of Russia]. *Sotsiologicheskii zhurnal [Sociological Journal]*, 2017, vol. 23, no. 3, pp. 144–162. (In Russian)

Temnitskiy A. L. Sotsiokul'turnoe v usloviyakh slozhnogo obshchestva: ot nerashchlenenogo ponyatiya k dual'nym oppozitsiyam [Socio-cultural in a complex society: from an undifferentiated concept to dual oppositions]. *Vestnik MGIMO-Universitet [Bulletin of MGIMO University]*, 2011a, no. 4, pp. 180–189. (In Russian)

Temnitskiy A. L. Sotsiokul'turnyy fenomen samostoyatel'nosti v rabote rossiyan v mezhstranovom sravnenii [Socio-cultural phenomenon of independence in the work of Russians in cross-country comparison]. *Sotsiologicheskie issledovaniya [Sociological research]*, 2019, no. 6, pp. 37–49. (In Russian)

Tukumtsev B. G. Sotsiokul'turnyy podhod k analizu trudovoy deyatel'nosti [Socio-cultural approach to the analysis of work]. *Problemy truda, trudovykh otnosheniy i kachestva zhizni [Problems of labor, labor relations and quality of life]*. Samara, Univers. Group, 2007, pp. 46–60. (In Russian)

Shershneva E. L. *Fel'dhoff Yu. Kul'tura truda v protsesse sotsial'noekonomicheskikh preobrazovaniy: opyt empiricheskogo issledovaniya na promyshlennykh predpriyatiyakh Rossii [Labor culture in the process of social and economic transformations: the experience of empirical research at industrial enterprises in Russia]*. Saint Petersburg, Petropolis, 1999, 127 p. (In Russian)

Темницкий Александр Лазаревич, кандидат социологических наук, доцент Московского государственного института международных отношений (Университет) МИД РФ, старший научный сотрудник Института социологии ФНИСЦ РАН, Москва, Россия.

Temnitskiy Alexandr L., Cand. Sci. (Sociol.), Assoc. Prof., Sociological Department, Moscow State Institute of International Relations (University) of MFA of Russia, Senior Researcher, Institute of Sociology of FCTAS RAS, Moscow, Russia.
taleksandr@list.ru